

Література

1. Инвалиды в России: причины и динамика инвалидности, противоречия и перспективы социальной политики. Заключение доклад / Т. М. Малева, С. А. Васин, О. Ю. Голодец, С. В. Бесфамильная. — М.: РОССПЭН, Б.ШО, 1999. — 55 с.
2. Про становище інвалідів в Україні. Національна доповідь. Міністерство праці та соціальної політики. — К., 2008. — 200 с.

Стаття надійшла до редакції 22.06.2010 р.

similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetma

М. О. Кримова, аспірант,
Донецький національний університет

НАПРЯМИ СТИМУЛЮВАННЯ РОБОТОДАВЦІВ ДО ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНИХ РОБОЧИХ КАДРІВ

АНОТАЦІЯ. У статті проведено аналіз можливих форм та методів соціального партнерства роботодавців та закладів професійно-технічної освіти з приводу підготовки конкурентоспроможної робочої сили. Запропоновано модель підготовки робочих кадрів для вугільної промисловості Донецької області.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Соціальне партнерство, підготовка кадрів, професійно-технічна освіта, конкурентоспроможність, система фінансування, процес навчання.

АНОТАЦИЯ. В статье проведен анализ возможных форм и методов социального партнерства работодателей и заведений профессионально-технического образования с целью подготовки конкурентоспособной рабочей силы. Предложена модель подготовки рабочих кадров для угольной промышленности Донецкой области.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Социальное партнерство, подготовка кадров, профессионально-техническое образование, конкурентоспособность, система финансирования, процесс обучения

SUMMARY. The analysis of possible forms and methods of the social partnership of employers and vocational schools is carried out in the article. The main purpose of such collaboration is determined by author. It is the competitive labor force training. The model of the workers training for coal-mining industry of Donetsk region is offered.

KEYWORDS. Social partnership, workers training, vocational education, competitiveness, financial system, learning process

Світова інтеграція та стратегічні напрями розвитку економіки України потребують переходу до нового науково-технічного рівня функціонування промисловості. Вже сьогодні більшість перспективних, крупних і середніх підприємств країни з метою підвищення конкурентоспроможності своєї продукції не лише на вітчизняному, а й на закордонних ринках, впроваджують у свою діяльність провідні технології та методи виробництва. Однак на шляху модернізації вони стикаються з проблемою кадрового забезпечення цього процесу, яке полягає в кількісній та якісній невідповідності підготовки кадрів потребам сучасності. Особливо це стосується безпосередніх виконавців, тобто працівників робітничих професій. Тому, враховуючи відірваність сучасної системи підготовки кадрів від процесу виробництва, дійсне реальне вирішення цієї проблеми потребує налагодження зв'язків між закладами професійно-технічної освіти та підприємствами, оскільки саме ця взаємодія є признаною обов'язковою передумовою підготовки якісної робочої сили.

Проблемам підготовки кадрів у сучасних умовах приділяє увагу широке коло фахівців. У роботах більшості вчених, а саме А. Колота, О. Грішнєвої, В. Боброва, А. Маркова, Л. Шаульської, досліджено соціально-економічні аспекти розвитку освіти, методи державного регулювання освітньої системи та методологічні засади професійної освіти. Але залишається не достатньо розробленими питання щодо конкретної форми і ефективного механізму участі роботодавців у підготовці кадрів у закладах професійно-технічної освіти.

Метою статті є виокремлення на основі аналізу існуючих форм та методів взаємодії системи професійно-технічної підготовки кадрів та роботодавців напрямів реформування української освітньої системи для забезпечення підвищення конкурентоспроможності робочих кадрів на ринку праці.

Сьогодні існує широке коло форм соціального партнерства роботодавців з закладами освіти з приводу підготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємства. Одним з найрозповсюдженіших механізмів, який за часи радянської влади мав дійсні результати, є досвід шефства того чи того підприємства над певними закладами професійної освіти. Однак з розвитком недержавних форм власності таке партнерство стримується фінансовими аспектами доцільності цієї взаємодії. Такий вид співробітництва має позитивні моменти, а саме: цільова спрямованість грошових коштів підприємств, можливість впливати на структуру, якість та характер освітніх програм, практична підготовка робітників на сучасному обладнанні, доступність безперервного підвищення кваліфі-

кації робітників підприємства на базі профільного ПТНЗ. Але більшість сучасних підприємств не бажають приймати в ньому участь оскільки вони звикли до існуючої системи державного розподілення випускників, при якій існує можливість безкоштовно отримати кваліфіковану робочу силу без будь-яких витрат з боку підприємств та попереднього замовлення. Однак випускник став вільним об'єктом праці, який має право на вибір життєвого шляху, професійного самоусвідомлення, напряду підготовки та професійної спеціалізації. У зв'язку з цим актуалізується питання щодо необхідності створення ринку праці випускників, на якому роботодавці могли б оцінити їх якість, торгуватися та конкурувати за отримання кращих з них. Це дозволить створити ефективний механізм взаємодії та забезпечить пряму безпосередню участь роботодавців у процесі працевлаштування випускників.

Традиційно соціальне партнерство повинно базуватися на принципах трипаратизму. Процес підготовки кадрів не є виключенням і включає в себе такі сторони, як: абітурієнт (студент, майбутній працівник), що має вільне право на обрання своєї майбутньої професії, його метою є отримання знань, умінь та навичок, які в майбутньому дозволять йому вільно конкурувати на ринку праці; держава, яка приймає відповідні законодавчі акти, фінансує навчальні заклади, розробляє і затверджує навчальні плани підготовки кадрів, її метою є забезпечення збалансованості на ринку праці, покращення рівня ефективної зайнятості та зниження рівня безробіття в країні; підприємство, метою якого є отримання кваліфікованої робочої сили, яка за усіма параметрами задовольняла б його потреби. Однак основною проблемою сучасної України є те, що роботодавці майже не приймають участь у підготовці кадрів. Тому доцільно розглянути напрями, які б могли ефективно залучити їх до цього процесу.

Можливим для використання в Україні заходом підвищення конкурентоспроможності робочих кадрів є створення, на основі об'єднання існуючих ПТНЗ, багаторівневих і багатопрофільних освітніх установ, здатних гнучко реагувати на динаміку ринку праці. У відповідності до зазначеного напряду, навчальні заклади могли б будувати навчання, як на основі державних освітніх стандартів, так і інших освітніх програм (на замовлення певних підприємств), мати різноманітний термін навчання, забезпечувати можливість послідовної реалізації програм початкової і середньої професійної освіти. Прийом молоді на навчання для здобуття першої кваліфікації має бути загальнодоступним, а перехід на більш високу ступінь освіти — за конкурсом, який оцінює не тіль-

ки професійні здібності, а й соціальні якості особистості (тобто всю сукупність вимог замовника кадрів). Цей підхід передбачає включення роботодавців у формування навчальних програм, процес підготовки кадрів та оцінку їх кваліфікації. Однак для цього з боку державу необхідним є надання більшої автономії навчальним закладам як у фінансовій, так і в навчальній сферах.

Не менш важливою формою участі роботодавців у системі підготовки кадрів є кінцева оцінка якості підготовки. Сьогодні в Україні присвоєння кваліфікації випускникам ПТНЗ і коледжів здійснюється формально призначеними органами управління освітою, державними комісіями, представниками яких є викладачі цього освітнього закладу. Для більш об'єктивної оцінки кваліфікації функцію її присвоєння необхідно відокремити від процесу навчання і передати спеціальним автономним органам. Такі структури повинні бути незалежними як від освітніх установ, так і від органів управління освітою і включати в себе експертів і представників різних підприємств певної галузі. Крім того, оцінку кваліфікації слід проводити не за критерієм завершення навчальних програм або тривалості навчання, а на основі перевірки професійних компетенцій, які повинні бути наочно продемонстровані випускником. Це дозволить здійснювати атестацію і присвоєння кваліфікації особам, які мають достатню практичну підготовку та досвід роботи, в тому числі мігрантам. А також буде надавати роботодавцям можливість безпосередньо брати участь у відборі майбутніх працівників.

З метою економічного стимулювання роботодавців до інвестицій у систему професійної освіти, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації своїх кадрів можливим бачиться введення «податку на кваліфікацію», принцип дії якого апробовано в багатьох розвинених країнах. Його націлено на економічне залучення підприємств до обов'язкового професійного навчання та підготовки своїх працівників. Сутність цього виду оподаткування полягає в тому, що кожне підприємство зобов'язане перераховувати від 4 % до 12 % фонду заробітної плати до регіонального «Фонду сприяння розвитку професійної освіти» (фонд доцільно створити на базі обласних управлінь освіти). Однак, на перший погляд, солідарна та справедлива система фінансування, яка передбачає повну участь усіх виробничих структур у розвитку професійної освіти і надає можливість стабільних надходжень грошових коштів до установ ПТНЗ, має істотні недоліки. Серед них можна виділити наступні: подвійне фінансове навантаження на підприємства, які мають власні навчально-курсові комбінати; відсутність цільової

галузевої спрямованості фінансування установ ПТНЗ (наприклад, за рахунок великих підприємств машинобудування, будуть навчати учнів для сільського господарства). Тому, для використання цього податку в Україні необхідно провести його вдосконалення. Враховуючи поширеність навчання на виробництві, треба ввести певний коефіцієнт, від розміру якого залежатимуть видатки підприємства на освіту. Так, якщо роботодавець здійснює професійне навчання або безпосередньо на підприємстві, або у відповідних установах професійної освіти на договірній основі розмір його податку буде коливатись від 4 до 8 % фонду заробітної плати. Якщо ж роботодавець не виконує умови участі в процесі навчання, то він повинен сплачувати податок та пеню в розмірі від 9 до 12 %. Отримані податки підлягають перерахуванню у регіональний фонд розвитку освіти. У цьому випадку «податок на кваліфікацію» не тільки дозволяє збільшує бюджетне фінансування професійної освіти, а й, що не менш важливо, змушує роботодавців постійно піклуватися про кваліфікацію своїх кадрів, створює економічну основу соціального партнерства.

Ще однією з форм соціального партнерства є підготовка робітничих кадрів спільно із зацікавленими підприємствами на паритетних засадах. За внесок підприємства в розвиток матеріально-технічної бази навчальних закладів обласний бюджет надає йому пільги у вигляді зменшення на 1 % податку на прибуток. При цьому надання власної матеріально-технічної бази підприємства для навчання може не лише допомогти підготувати необхідні кадри з необхідними технологічними і технічними знаннями та вміннями, а й допомогти підприємству отримати додатковий прибуток. Функціонування даного механізму на прикладі машинобудування, полягає в наступному. Учень під час своїх практичних занять виготовляють на верстатах підприємства необхідні для подальшого виробництва дрібні, прості деталі. В результаті використання цього методу підприємство економить час основних робітників на виробництві простих деталей, скорочує витрати на оплату некваліфікованої праці, учень має можливість засвоїти ази професії, адаптуватися на підприємстві, до умов та характеру праці, отримати грошові надбавки до стипендії, а держава зменшує видатки на освіту та скорочує рівень молодіжного безробіття.

Одним з найефективніших методів участі роботодавців у підготовці кадрів є фінансування освіти за рахунок коштів підприємств. Дійсно, в Україні вже використовується такий метод, але необхідним є його більше поширення, оскільки він дозволяє зменшити перевиробництво незатребуваних на ринку праці професій, поліп-

шити матеріально-технічну базу ПТНЗ і підвищити якість підготовки майбутніх робітників. Для підприємств позитивним у такому співробітництві є те, що воно має право жорстко контролювати навчальні програми та курси, сприяти розвитку необхідних умінь і навичок майбутнього працівника, оскільки вкладає в його освіту свої власні кошти. Для учня позитивним є гарантоване місце працевлаштування після закінчення навчального закладу та швидко адаптується до технологічних та технічних умов своєї роботи. Поширення такого методу призведе до якісно нового рівня підготовки робітничих кадрів і зменшить витрати підприємства на подальше перенавчання і перепідготовку персоналу.

Існує й варіант підготовки кадрів, який з огляду на розрізнений та неузгоджений характер освіти в Україні (на виробництві — з одного боку, та в професійно-технічних навчальних закладах — з іншого), міг бути ідеальним варіантом для втілення, це дуальна система освіти. В основу цієї системи покладено безпосередню участь роботодавців у підготовці кадрів. Сутність її полягає в тому, що процес навчання фактично складається з двох частин. Перша — теоретична частина: підготовка фахівців здійснюється безпосередньо у навчальному закладі; друга — практична: реалізується на підприємстві. Використовуючи цю систему, стаціонарні навчальні заклади мають змогу розширити і покращити навчання фундаментальним теоретичним дисциплінам за рахунок скорочення частини прикладних, а навчальні підрозділи підприємств навчати прикладним дисциплінам і проводити виробничу практику. Дуальна система допомагає поліпшити підготовку працівників за новими наукоємними та високотехнологічними професіями, для освоєння яких є необхідним великий обсяг теоретичних знань і практичних навичок на новому сучасному обладнанні. Таким чином, використання дуальної професійної системи навчання у ПТНЗ дає змогу отримати якісну, фундаментальну та прикладну освіту.

Аналіз існуючих форм та методів з організації професійної освіти у ПТНЗ, у контексті залучення підприємств до навчального процесу, дав змогу розробити модель організації підготовки конкурентоспроможної робочої сили для вагомої в Донецькій області вугільної промисловості. Метою моделі є підготовка конкурентоспроможної робочої сили в закладах професійно-технічної освіти на основі тісної взаємодії держави, вугільних підприємств і потенційних працівників з урахуванням забезпечення енергетичної безпеки країни.

Основні положення моделі полягають у наступному. Враховуючи низьку престижність шахтарської праці в першу чергу не-

обхідно розробити систему дієвої мотивації, яка повинна базуватись на забезпеченні конкурентоспроможності та затребуваності на ринку праці та подальшого матеріального благополуччя молодого фахівця. Навчальні заклади, які готують фахівців вугільної галузі повинні, розробити механізм гарантованого замовлення на підготовку кадрів. Для реалізації цього механізму необхідно провести відповідну реорганізацію навчальних закладів, а саме, підпорядкувати навчальні заклади (або їх структурні підрозділи) Міністерству вугільної промисловості України.

Професійно-технічні навчальні заклади гірничого профілю повинні перейти на баланс шахт, і спільно з навчальними комбінатами шахт складати єдиний навчально-практичний комплекс. Керівництво професійно-технічними навчальними закладами, повинно здійснюватися разом з адміністрацією вугільного підприємства. Таким чином, кадрова служба шахти буде володіти достовірною інформацією щодо кадрового потенціалу та розробляти і впроваджувати відповідну кадрову політику. Враховуючи те, що кожна шахта не в змозі самостійно утримувати професійно-технічний навчальний заклад, можливим є створення міжшахтних спеціалізованих навчальних закладів, які будуть обслуговувати підприємства свого регіону. Фінансування таких ПТНЗ буде здійснюватися на пайових умовах.

Щодо навчальних закладів, які здійснюють підготовку технічного персоналу для вугільної промисловості, необхідно застосовувати іншу схему соціального партнерства роботодавців та освітніх установ. Враховуючи розрізненість напрямів підготовки кадрів у цих закладах, необхідно розробити систему спеціалізованого закріплення шахт за відповідними відділеннями технікумів. З боку шахт це партнерство може втілюватися як у матеріальній підтримці навчального процесу, так і в гарантованому наданні робочих місць з можливістю кар'єрного зростання. За такої схеми роботи вугільні підприємства зобов'язані самостійно формувати замовлення на підготовку фахівців за різними напрямками.

Крім того, важливим є те, що в ланці підготовки кадрів для вугільної промисловості повинен існувати й власний вертикальний зв'язок «ПТНЗ — технікум — ВНЗ», який передбачає процес безперервного підвищення кваліфікації працівника на основі інтегрованих навчальних планів.

Стосовно роботодавців (вугільних шахт), крім зацікавленості в забезпеченості кадрами, природним мотивом для участі у запропонованій моделі є зниження «податкового навантаження» для підприємств, які беруть участь у підготовці кадрів.

Для держави позитивними моментами застосування запропонованої моделі є:

по-перше, основна частина процесу підготовки кадрів для вугільної промисловості переходить безпосередньо до роботодавця, за допомогою чого забезпечується підвищення конкурентоспроможності та затребуваності робочої сили на ринку праці;

по-друге, фінансування та підтримка матеріальної бази ПТНЗ і частково технікумів та ВНЗ переходить до роботодавців;

по-третє, відбувається зменшення соціальної напруги в суспільстві, яка пов'язана з моментом професійної та життєвої невизначеності молодого покоління.

Проведений аналіз форм та методів соціального партнерства в сфері підготовки кадрів довів, що залучення роботодавців є ефективним та перспективним засобом на шляху формування конкурентоспроможної робочої сили. Однак, для активного втілення цього напрямку в Україні необхідно провести безпосереднє реформування в сфері виробничої, законодавчої та навчальної діяльності. Сутність змін повинна полягати в наступному: по-перше, треба надати ширшої автономії навчальним закладам, як у фінансовій, так і в навчальній діяльності; по-друге, створити матеріально-технічні, умови для паралельного навчання учнів на виробництві та в закладах освіти; по-третє, вдосконалити та посилити контроль за виконанням законодавчих (нормативних актів), які регламентують участь роботодавців в освітньому процесі, особливо це стосується сфери професійно-технічного навчання, для забезпечення вільного залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів; по-четверте, розробити та втілити механізм, обов'язкової фінансової участі роботодавців у підготовці кадрів, шляхом використання «податку на кваліфікацію»; по-п'яте, використовувати розроблений на загальнодержавному рівні механізм мотивації молоді до опанування низькопрестижних робітничих професій; по-шосте, поширити та узаконити практику участі роботодавців у моніторингу та прогнозуванні потреб ринку праці у фахівцях.

Література

1. Олейникова О. Н. Профессиональное обучение и подготовка кадров в странах Западной Европы / О. Н. Олейникова [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.rhr.ru/index/jobmarket/foreign/1038.html>

Стаття надійшла до редакції 28.05.2010 р.